

REVISTA TÓPICOS

O ALEITAMENTO MATERNO E A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DA MATERNIDADE E DA INFÂNCIA: UMA ANÁLISE À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNO E INTERNACIONAL

DOI: 10.5281/zenodo.15541270

Elaine Barbosa Rodrigues¹

RESUMO

O presente estudo trata do aleitamento materno, reconhecido como direito fundamental à saúde da mulher e da criança, sendo protegido por normas internacionais e pela legislação brasileira. Frisa-se que a Constituição Federal, a CLT e tratados da OIT garantem medidas que promovem a proteção à maternidade, como intervalos para amamentação, afastamento de atividades insalubres, implantação de salas de amamentação e espaços adequados para guarda dos filhos nos locais de trabalho. Destaca-se que o art. 389, §1º, da CLT, por exemplo, impõe essa obrigação aos estabelecimentos com mais de 30 mulheres, inclusive aos shopping centers, ainda que não sejam empregadores diretos. Busca-se, ainda, demonstrar a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da COORDINFÂNCIA e projetos como “Gênero e Cuidado”, como

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

instrumento fundamental para promover a efetividade desses direitos, com ações civis públicas, campanhas educativas e destinação de recursos para a criação de espaços adequados à amamentação, enfatizando-se que tais iniciativas fortalecem a proteção à maternidade e à infância, promovendo igualdade no trabalho e assegurando o pleno desenvolvimento infantil.

Palavras-chave: Aleitamento materno; Proteção à maternidade; Ministério Público do Trabalho

ABSTRACT

This study addresses breastfeeding, recognized as a fundamental right to the health of both women and children, and protected by international standards as well as Brazilian legislation. It emphasizes that the Federal Constitution, the CLT (Consolidation of Labor Laws), and ILO treaties guarantee measures that promote maternity protection, such as breastfeeding breaks, removal from unhealthy work environments, the implementation of breastfeeding rooms, and appropriate spaces for childcare at the workplace. Notably, Article 389, §1 of the CLT, for example, mandates this obligation for establishments with more than 30 women, including shopping centers, even when they are not direct employers. The study also aims to highlight the role of the Public Labor Prosecutor's Office (Ministério Público do Trabalho – MPT), through COORDINFÂNCIA and initiatives such as “Gender and Care,” as a fundamental tool to ensure the effectiveness of these rights. This is done through public civil actions, educational campaigns, and the allocation of funds for the creation of breastfeeding facilities, reinforcing that such initiatives strengthen maternity and child protection, promote workplace

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

equality, and ensure full child development.

Keywords: Breastfeeding; Maternity Protection; Public Labor Prosecutor's Office

1. INTRODUÇÃO

A proteção à mulher e à maternidade é direito humano, tratado em diversos instrumentos internacionais como Convenção 103, OIT; C. 156, OIT, que trata dos trabalhadores com encargo de família, como é o caso das mulheres lactantes e C. 183, OIT (as duas últimas aplicáveis por força do art. 8, CLT); CEDAW, Convenção de Belém do Pará, PIDESC, art. 10, DUDH, art. 25. 2. No âmbito interno, a proteção à maternidade e à infância é direito fundamental social (CF, art. 6º) e o aleitamento materno está inserido nesse rol de proteção (CF art. 6º, 201, II, e 203, I), em observância ao princípio da proteção integral, da prioridade absoluta e do melhor interesse da criança (CF art. 227; Convenção Internacional sobre Direitos da Criança art. 3º Declaração da ONU sobre Direitos da Criança, art. 2º; ECA, art. 3º e 4º).

Desse modo, é dever do Estado, da família e da sociedade (referibilidade ampla) assegurar condições para viabilizar e incentivar o aleitamento materno. Com efeito, a proteção normativa à maternidade decorre da necessidade de proteger a mulher das dificuldades enfrentadas para a inserção qualitativa no mercado de trabalho (CF, art. 7º, XVIII, XX; 391 e CLT ss; C. 103, OIT; Convenção para Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra a Mulher, art. 4º.2; DUDH, art. 25. d.), em razão dos estigmas e estereótipos relativos ao ato de maternar.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

2. O ALEITAMENTO MATERNO E A PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO ÂMBITO INTERNO E INTERNACIONAL

No âmbito do direito interno, é importante mencionar que a CLT dedica um capítulo inteiro à proteção do trabalho da mulher (CLT, arts. 372 e ss). Ademais, a Lei 14.457/2022 institui o Programa Emprega + Mulheres, voltado para inserção e manutenção de mulheres no mercado de trabalho. Tal lei prevê expressamente a adoção de medidas para apoio à parentalidade na primeira infância, inclusive a flexibilização do regime de trabalho (arts. 1º, I e II).

No âmbito internacional, cabe ressaltar a C. 156 OIT (fonte material por força do art. 8º, CLT), que trata especificamente dos trabalhadores com encargos de família, assegurando igualdade material de oportunidades, como é o caso das mulheres lactantes. Nesse sentido, o empregador deve adotar medidas que assegurem e incentivem o aleitamento materno às suas trabalhadoras. Ademais, a C. 103 da OIT, art. V estabelece a possibilidade de intervalos para amamentação, sem fixar qualquer limite etário da criança. Portanto, é norma de discriminação positiva (ação afirmativa) compatível com o direito à isonomia material e necessária à promoção da igualdade substancial (CF art. 3º, IV, 5º, caput e I, 7º, XXX; Lei 9.029/95; C. 100 e 111 da OIT – “core obligations”; e ODS 10 da Agenda 2030 da ONU).

3. AÇÕES PARA GARANTIR A EFETIVAÇÃO DO ALEITAMENTO MATERNO

REVISTA TÓPICOS

O empregador pode e deve adotar diversas ações para garantir a efetivação desse direito fundamental social, buscando a salvaguarda da maternidade e da infância. A primeira ação é a concessão de intervalos especiais à trabalhadora lactante, que são computados na jornada de trabalho. Nesse sentido, o art. 396 da CLT estabelece intervalos de até meia hora para a amamentação até que a criança complete 6 meses de idade. Cabe mencionar que o STF havia reconhecido que o art. 384 da CLT teria sido recepcionado pela CF. Tal dispositivo previa um intervalo especial para as trabalhadoras mulheres antes de iniciar a jornada extraordinária. Entretanto, o dispositivo foi expressamente revogado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) antes do término do julgamento. Por isso, o STF restringiu a aplicação da tese ao período anterior à edição da Lei (Tema 528 de repercussão geral).

A segunda ação que pode ser realizada é a instalação e manutenção de salas apropriadas para amamentação nos locais de trabalho (art. 400 da CLT). Ressalte-se, nesse sentido, que o TST já reconheceu, em ação manejada pelo MPT, o dever dos “shoppings centers” de implementar tal medida para todas as trabalhadoras que prestem serviços no local, incluindo as trabalhadoras vinculadas aos lojistas. Tudo isso com base na dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho, na função social da propriedade e na solidariedade (CF art. 1º, III, IV, 3º, I, 170, caput e III, e 5º, XXIII).

A terceira medida efetiva é o afastamento das trabalhadoras de atividades insalubres em qualquer grau durante a lactação, sem prejuízo da

REVISTA TÓPICOS

remuneração e do adicional de insalubridade (CLT art. 394-A, III, e §§ 2º e 3º). Essa norma foi declarada constitucional pelo STF, independentemente de apresentação de atestado médico (ADI 5938 e Lei 13.467/2017). Tal regra valoriza a saúde e segurança da obreira no ambiente de trabalho (CF, art. 6º, 7º, XXII, 196, 200, VIII, 225; DUDH art. 25, PIDESC, art. 7º, “b”, e 12, PSS; C. 155 e 187 da OIT – “core obligations”) e, também, do recém-nascido.

Ainda, menciona-se uma quarta ação, que é conceder teletrabalho às empregadas em aleitamento materno. Tal hipótese, prevista na CLT art. 75-F e na Lei 14.457/2022, arts. 1ª, “a” e 7º, favorece a formação e o fortalecimento dos laços entre a mãe e o bebê. Além disso, cabe enfatizar a possibilidade de a empresa aderir ao Programa “Empresa Cidadã” (Lei n. 11.770/2018) e conceder a prorrogação da licença-maternidade de suas empregadas por mais 60 dias. Tal medida confere máxima efetividade ao direito social de proteção à maternidade, ao aleitamento materno até os 6 meses do bebê e ao pleno desenvolvimento da criança.

Outra importante medida está relacionada ao selo “Empresa Amiga da Amamentação” (Lei 14.683/2023). Assim, empresas que atenderem a alguns requisitos receberão o selo, como por exemplo, i) cumprir o art. 396 da CLT as normas coletivas que estabeleçam direitos da empregada lactante; ii) manter local, horários e condições adequados para amamentação; iii) realizar campanhas de conscientização e esclarecimento sobre a importância da amamentação no âmbito da empresa; e iv) no mês de agosto, iluminar ou decorar seus espaços externos com a cor dourada.

REVISTA TÓPICOS

O leite materno é um alimento que “vale ouro” e é de extrema importância para a saúde física e emocional do bebê (condição peculiar de pessoa em desenvolvimento) e para fortalecer o vínculo afetivo com a mãe, devendo o empregador implementar as medidas necessárias para a efetivação do aleitamento materno.

4. RESPONSABILIDADE DOS SHOPPING CENTERS NA IMPLEMENTAÇÃO DO ART. 389 da CLT

De acordo com o art. 389, §1º, CLT os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deverão ter um local apropriado onde seja permitido às empregadas guardarem sob vigilância e assistência seus filhos no período da amamentação. Nesse sentido, defende-se a responsabilidade do Shopping Center na implementação do art. 389 da CLT, por algumas razões: a) a expressão “estabelecimento” está relacionada ao estabelecimento shopping em sua totalidade, descabendo interpretação de que teria relação com cada empregador/lojista (389, CLT); b) a interpretação literal não exclui a obrigação do shopping em cumprir a norma, uma vez que o dispositivo trata de estabelecimento em que trabalhem mais de 30 mulheres, como é o caso dos shoppings; c) o §1º do art. 389 utiliza o termo “empregadas”, entretanto, não se destina apenas ao empregador direto, e sim a todos os estabelecimentos no que tange às trabalhadores que laboram no local.

Em relação à administração do shopping destaca-se que há uma dependência relativa dos lojistas em relação à administração do shopping. Ou seja, o shopping tem influência direta sobre as lojas que pertencem a

REVISTA TÓPICOS

seu complexo comercial. Há uma relação de poder e sujeição entre o shopping e os lojistas, impondo-lhes regras de conduta. Assim, é o shopping que estabelece limites do estabelecimento do empregador e da área comum (propriedade e gerência do shopping). Os lojistas estão condicionados ao que a administração do shopping determina, e, por isso, também devem ter responsabilidade com relação a essas obrigações trabalhistas impostas na hipótese do §1º, art. 389, CLT.

Os contratos entre lojistas e a administração do shopping não são apenas simples contrato de locação, tendo em vista que os lojistas pagam, além do aluguel, taxa de administração, encargos de sublocação, contribuição para associação dos lojistas. O shopping é um empreendimento comercial, em que há a reunião de lojas comerciais e auferem proveito econômico desse conjunto de lojas. Além disso, se beneficiam do trabalho das empregadas dos lojistas (fundamental ao desenvolvimento de sua atividade econômica). Assim, se auferem proveito econômico devem contribuir com a força de trabalho que existe no local. Portanto, o fato de não haver relação de emprego entre shopping e as trabalhadoras não impede a sua responsabilidade. Isso porque o modo de organização do empreendimento impõe a obrigação de cumprir o art. 389, § 1º, CLT.

Nesse contexto, o art. 339 §1º, CLT deve ser interpretado em conformidade com a CF arts. 6, 227 e ECA art. 1, 3 e 4 (máxima efetividade dos direitos de proteção à maternidade e à infância) que abarcam os direitos fundamentais de proteção à infância e à maternidade. Nessa linha, não deve prevalecer a ideia de aplicação das alternativas previstas no §2º, art. 389,

REVISTA TÓPICOS

CLT e na Portaria n. 671/2021 do MTP (arts. 1, VIII, 121, 122) em se considerando as peculiaridades do estabelecimento. Isso porque o shopping tem horário de funcionamento que se choca com os horários de funcionamento das creches, públicas ou privadas. Assim, compromete a amamentação, pois as creches não funcionam à noite e nos finais de semana e os shoppings funcionam entre 08:00 e 23:00 horas.

Desse modo, se fosse permitida a prestação alternativa nos termos do §2º, art. 389, CLT, e da Portaria em comento, as trabalhadoras estariam sem assistência. Em relação ao pagamento do auxílio-creche, a ele são aplicadas as mesmas críticas expostas anteriormente. A implementação do art. 389, §1º, CLT, permite o aleitamento materno (recomendado pela OMS e com previsão na C. 103, OIT, art. 5, norma de caráter supralegal – STF RE 466.353). Além disso, permite o convívio familiar do bebê com a mãe. Assim sendo, de acordo com o art. 400, CLT “os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária”.

Nessa esteira, com o local no próprio estabelecimento, o aleitamento é facilitado, uma vez que o intervalo de 30 minutos (art. 396, CLT) muitas vezes, não é suficiente. Isso ocorre porque a mãe tem que se deslocar até à creche, além das dificuldades de serem encontradas creches próximas ao local de trabalho. Ademais, o direito constante do artigo em comento protege as mães trabalhadoras e especialmente o direito das crianças de serem amamentadas no período recomendado (até 2 anos de idade no

REVISTA TÓPICOS

mínimo, OMS – Recomendação da 54^a da OMS, item 2 e Nota Técnica Conjunta 01/2010 – Anvisa e Ministério da Saúde).

Ressalte-se que o direito à amamentação juntamente com todos os benefícios dele advindos são assegurados ao bebê, garantindo o desenvolvimento físico e emocional adequado e a imunidade inicial necessária. Portanto, não pode ser substituído por dinheiro ou por outro modo de alimentação (com exceções de condições especiais). Portanto, qualquer atividade econômica deve ter como base a promoção da valorização do trabalho e a responsabilidade social pelos trabalhadores (interpretação conforme do §1º, art. 389, CLT com a dignidade da pessoa humana do trabalhador (art. 1, III, CF), valor social do trabalho (art. 1, IV, CF) e função social da empresa (art. 5º, XXII, 170, III, CF).

5. ATUAÇÃO DO MPT NA TEMÁTICA DO ALEITAMENTO MATERNO

No Ministério Público do Trabalho, especialmente no âmbito da COORDINFÂNCIA (Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho), a garantia do aleitamento materno é uma preocupação constante da Instituição, atuando de forma preventiva, repressiva e promocional. Nesse sentido, o MPT desenvolveu diversas ações quanto à temática em âmbito nacional em PTMs e PRTs de forma promocional e repressiva em relação aos shoppings centers das cidades. Assim, o objetivo era que fossem instaladas e equipadas salas de amamentação para que as trabalhadoras empregadas do shopping, das lojas e terceirizadas) pudessem usar, além de viabilizar creches para que para a guarda de seus filhos s (art. 389, §1º da CLT).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A temática é de extrema relevância tanto que foi criado o projeto estratégico “Gênero e Cuidado”. Dentre as suas atribuições está a garantia da não discriminação de trabalhadoras com responsabilidades familiares, incluindo a amamentação e o reconhecimento dos deveres de cuidado. O MPT também lançou em abril/2024, durante o XVI Encontro Nacional de Aleitamento Materno (ENAM), a revista em Quadrinhos sobre Amamentação. É importante enfatizar que os recursos provenientes de indenização por danos morais coletivos que são obtidos em ações civis públicas ou Termo de Ajuste de Conduta envolvendo a questão, são destinados à instalação de salas de amamentação em órgãos públicos. É importante salientar que o próprio MPT, inclusive, possui salas específicas para a amamentação em boa parte de suas Regionais e na própria PGT. Tudo isso como forma de incentivar e assegurar o aleitamento materno por parte de suas membras, servidoras, terceirizadas e estagiárias. O MPT juntamente com o CNMP lançou a campanha “Apoio. Toda Grávida tem esse desejo”, uma das frentes era a implementação do art. 389, CLT. Destaca-se que o MPT ajuizou ACP para disponibilizar local para guarda dos filhos das empregadas em face do shopping Barigui (Curitiba) e o TST, pela primeira vez admitiu o amicus curie em ACP trabalhista. O MPT tem manejado ACP’s em todo o Brasil para que estabelecimentos e shoppings centers cumpram o §1º, art. 389, CLT, garantindo a efetivação do direito ao aleitamento materno, buscando a salvaguarda da maternidade e da infância e assegurando a proteção ao mercado de trabalho da mulher e o crescimento saudável do bebê.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Diante da pesquisa empreendida, pode-se afirmar que a efetivação do aleitamento materno como direito fundamental impõe um dever jurídico compartilhado entre o Estado, a sociedade civil e os empregadores, configurando verdadeira concretização do princípio da solidariedade previsto na Constituição da República. Trata-se de um direito social de natureza multifacetada, que ultrapassa o aspecto assistencialista e projeta-se como expressão da dignidade da pessoa humana, da proteção à maternidade e do melhor interesse da criança, fundamentos do Estado Democrático de Direito. O aleitamento materno, nesse contexto, revela-se não apenas um gesto de cuidado e afeto, mas um vetor de cidadania, de saúde pública e de justiça social.

A atuação diligente, estratégica e transformadora do Ministério Público do Trabalho tem se mostrado imprescindível para a indução de políticas públicas e práticas empresariais compatíveis com os ditames constitucionais e com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Por meio de instrumentos como ações civis públicas, recomendações, termos de ajustamento de conduta e campanhas educativas, o MPT vem promovendo alterações estruturais e normativas voltadas à plena fruição dos direitos das trabalhadoras lactantes e ao desenvolvimento integral da primeira infância.

A implementação de medidas como salas de amamentação, concessão de intervalos para lactação e afastamento das atividades insalubres constitui mais do que mera formalidade legal — representa a incorporação, no seio das relações laborais, de uma ética do cuidado e de uma cultura jurídica de

REVISTA TÓPICOS

promoção da igualdade substancial. É, enfim, a reafirmação do compromisso do ordenamento jurídico com a equidade de gênero, a função social do trabalho e a tutela efetiva dos direitos sociais fundamentais.

Desse modo, promover o aleitamento materno no ambiente de trabalho representa a concretização de políticas públicas orientadas pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção integral à maternidade e da igualdade de gênero. Trata-se de assegurar, de forma efetiva, o exercício simultâneo dos direitos à maternidade e ao trabalho, prevenindo situações de discriminação e garantindo que nenhuma mulher seja constrangida a optar entre sua trajetória profissional e o pleno desenvolvimento de seu filho.

Assim, ao assegurar essa proteção, o ordenamento jurídico não apenas reafirma seu compromisso com a dignidade da pessoa humana, mas também concretiza os postulados da igualdade material, da justiça social e da proteção integral à maternidade e à infância, consagrados na Constituição da República e em instrumentos internacionais de direitos humanos. Trata-se de uma manifestação inequívoca da força normativa da Constituição, que irradia seus princípios sobre as relações laborais e impõe a todos — Estado, empregadores e sociedade — o dever de edificar uma ordem jurídica fundada na equidade, na solidariedade e na promoção do bem de todos. Nessa perspectiva, a tutela do aleitamento materno nos espaços laborais erige-se como expressão elevada de civilidade jurídica e de compromisso com um projeto social emancipatório, em que o trabalho e

REVISTA TÓPICOS

a maternidade coexistem sob a égide da justiça e da humanização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02.02.2025.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02.02.2025.

BRASIL, ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 02.02.2025.

BRASIL, Lei 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022, Programa Emprega + Mulheres, https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm

BRASIL, Lei 11.770/2018 - Programa “Empresa Cidadã”. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em 08.02.2025.

BRASIL, Lei 14.683/2023 - Programa Empresa Amiga da Amamentação”. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14683.htm. Acesso em 08.02.2025.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 01.02.2025.

OIT. CONVENÇÃO 103, OIT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em 01.02.2025.

OIT. CONVENÇÃO 156, OIT. Disponível em: <https://dcjri.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrument>. Acesso em 01.02.2025.

ONU. CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 02.02.2025.

ONU. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 02.02.2025.

ONU. CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 02.02.2025.

ONU. DECLARAÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA CRIANÇA. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/media/22026/file/declaracao-dos-direitos-da-crianca-1959.pdf>. Acesso em 01.02.2025.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS - PIDESC. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm.

Acesso em 01.02.2025.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. ALEITAMENTO MATERNO. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/a/aleitamento-materno>. Acesso em 05.02.2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT EM QUADRINHOS. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/3009-mpt-lanca-hq-sobre-direito-de-trabalhadoras-a-amamentacao-de-filhos>. Acesso em 05.02.2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CAMPANHA “APOIO. TODA GRÁVIDA TEM ESSE DESEJO”. Disponível em: <https://www.prt6.mpt.mp.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/1132-campanha-apoio-toda-gravida-tem-esse-desejo-se-volta-a-protecao-da-maternidade-e-primeira-infancia-2>.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. GT MPT. Apoio à Gestante e à Lactante. Disponível em: <https://mpt.mp.br/planejamento-gestao-estrategica/gestao-estrategica/gt-apoio-a-trabalhadora-gestante-e-lactante>. Acesso em 05.02.2025.

TRANSFORMANDO NOSSO MUNDO: A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Disponível em:

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>.

Acesso em 05.02.2025.

¹ Mestra em Ciências Jurídicas, com ênfase em Direito do Trabalho Comparado, pela Universidade Autònoma de Lisboa (UAL)/Mestra em Direito e Instituições do Sistema de Justiça (Universidade Federal do Maranhão). Graduada em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Ex-Assessora Jurídica do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro – PRT1 (CODEMAT 2013-2018). Servidora no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Professora, Pesquisadora e Palestrante. Autora de livro e artigos jurídicos publicados em Revista de Tribunais Regionais do Trabalho, no Tribunal Superior do Trabalho e em obras coletivas. Membro Associada da International Law Association (ILA).

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672